

論文要旨

申請者名 沈 薇 印

申請学位 修士 (経営学)

論文題目	出産・育児を控えた女性従業員の就業継続 —心理的居場所感からの分析—
論文要旨 (4,000字以内)	
<p>第1章 はじめに</p> <p>近年、少子高齢化による労働力不足の対策として、女性の活躍、ダイバーシティ・マネジメントが課題となっている。ワーク・ライフ・バランスなど制度的な支援により、女性の就業率は上昇したが、正規従業員の数はほとんど変わっておらず、結婚・出産をきっかけに退職する女性はまだ大勢いる。このような現状から、制度が十分に機能していないと言える。先行研究においては、制度的な支援以外の心理的なアプローチによる研究も盛んに行われている。例えば、職務満足度、組織コミットメントなどが離転職意思を抑制するという文献が数多くある。さらに、女性の離転職問題を扱った文献においても、心理的な知見の重要性が示されている。出産・育児を経験した多くの女性が、「不安」「孤独」「会社に残されるという焦燥感」などの感情を抱えている。このような感覚に関連した概念として、本研究では「心理的居場所感」に着目し、女性従業員を対象とし、心理的居場所感が女性従業員の就業継続に与える影響について分析する。</p> <p>第2章 女性の離転職意思</p> <p>女性従業員の就業継続を規定するものとしては、離転職意思と組織コミットメントが挙げられる。先行研究において、女性の離転職意思の規定要因として、属性、組織風土及び心理的要因が挙げられている。属性については、夫の収入、学歴、職種などが検証されている。組織風土については、「多様性を認める風土」「両立支援的組織風土」などが離転職意思を抑えることが明らかにされている。心理的要因については、職務満足や組織コミットメントの効果が確認されている。</p> <p>第3章 組織コミットメント</p> <p>組織コミットメントは、従業員と組織の関係を説明する概念として、また、従業員の離転職行動を予測する変数として、従来より経営学の分野において研究されてきた。その中で、</p>	

Mowday ほかが提唱した1次元の組織コミットメントとBeckerのサイドベット理論をベースとした「情緒的」と「功利的」という2次元の考え方、及び高木の研究により、「愛着コミットメント」「内在化コミットメント」「規範的コミットメント」「存続コミットメント」という4次元の考え方が代表として挙げられる。組織コミットメントの影響も多次元であり、情緒的コミットメントが離転職を抑えることが明らかになった。内在化コミットメントは仕事への関与度、モチベーション及び仕事満足度などの正の影響を与え、存続コミットメントはこれらに負の影響を与えることが明らかになった。このほか、組織コミットメントの先行要因を分析した研究も数多くある。例えば、「個人属性」「上司・同僚との関係」及び「役割」などが取り上げられている。

第4章 WLB

労働力不足を背景に、長時間労働などの過重労働問題が注目されるようになった。WLBは仕事と生活の調和という意味で、会社にとっても重要な課題となっている。このような環境から、育児休業制度、短時間勤務、在宅勤務などからなる「WLB制度」が作られた。

近年、WLBに関する研究も盛んに行われている。従業員のWLBの向上が心身の健康ややりがいの向上を通じて本人の職務効果や中長期的な企業の競争力向上に関連するという結果が数多く発表されている。また、WLBと女性の離転職意思の関係を分析した研究によって、WLB制度の整備が女性従業員の就業継続に正の影響を与えることが明らかにされた。さらに、WLB制度導入の効果に加え、多く問題点も議論されるようになった。例えば、WLBを実現するための職場の風土や職場の管理職の理解や制度の取得率などが挙げられる。

第5章 心理的居場所感

「居場所」とは「いるところ、いどころ」の意味であり、日本において、「居場所」は児童の不登校問題によって注目されるようになった。本研究では、心理的側面を含めた意味での居場所と物理的な居場所を区別するため、「心理的居場所」という言葉を用いている。居場所の臨床研究については、発達段階における居場所の重要性が指摘されてきた。居場所の実証的研究については、居場所のイメージの分析や居場所の概念の構成などが挙げられる。例えば、則定（2008）は「安心感」「被受容感」「本来感」「役割感」の4因子からなる心理的居場所感尺度を考察している。

心理的居場所感の効果として、ネガティブライフイベントを経験した際に、抑うつを防御する効果と、困難で脅威的な状況であるにも関わらずそれにうまく適応する過程、能力及び結果というレジリエンスを高める効果があることが確認された。しかし、居場所に関する研究は、青少年、学生を対象としたものがほとんどであり、従業員を対象とした研究は中村・岡田（2016）などに限られる。この研究において、職場における心理的居場所感は「役割感」

「安心感」「本来感」の 3 つの因子であることが明らかにされた。しかし、中村・岡田（2016）では、職場における心理的居場所感の影響について分析されていない。

心理的居場所感の影響に関する先行研究は少ないが、向日（2018, 2019c）では、職場における心理的居場所感の 3 因子の類似概念として、「組織内自尊感情」「心理的安全」「職場本来感」が挙げられている。これらの概念が組織コミットメントや離転職意思に与える影響から、職場における心理的居場所感の影響が予測できるものと考えられる。類似概念に関する先行研究から、職場における心理的居場所感は「組織コミットメント」を高め、「離転職意思」を抑制するものと考えられる。

第6章 研究仮説

第 1 章から第 5 章の先行研究に従い、女性従業員が妊娠・出産に直面した際にも就業継続する要因を、心理的居場所感の 3 因子及び WLB 制度とする。また、第 2 章と第 3 章の先行研究に従い、就業継続を離転職意思、内在化コミットメント、存続コミットメントによって測定し、先行研究を基に、以下の仮説を設定する。

仮説 1a：「WLB 制度」は女性従業員の離転職意思に負の影響を与える。

仮説 1b：「安心感」は離転職意思に負の影響を与える。

仮説 1c：「役割感」は離転職意思に負の影響を与える。

仮説 1d：「本来感」は離転職意思に負の影響を与える。

仮説 2a：「WLB 制度」は内在化組織コミットメントに正の影響を与える。

仮説 2b：「安心感」は内在化コミットメントに正の影響を与える。

仮説 2c：「役割感」は内在化コミットメントに正の影響を与える。

仮説 2d：「本来感」は内在化コミットメントに正の影響を与える。

仮説 3a：「WLB 制度」は存続的コミットメントに正の影響を与える。

仮説 3 b：「安心感」は存続的コミットメントに正の影響を与える。

仮説 3 c：「役割感」は存続的コミットメントに正の影響を与える。

仮説 4 d：「本来感」は存続的組織コミットメントに正の影響を与える。

第7章 アンケート調査

本調査は、企業で働く女性従業員の心理的居場所感が離転職意思及び組織コミットメントに与える影響を検証することを目的としている。WEB アンケート形式により、20 歳～39 歳の仕事の経験がある女性に対し調査を行った。調査対象者数は、出産経験ありのグループが 175 名で、出産経験無しのグループが 157 名である。

質問項目は「個人属性」「職場における心理的居場所感」「WLB」「組織コミットメント」及

び「離転職意思」である。HAD を用いて因子分析、相関分析及び重回帰分析を行った。因子分析の結果により、「安心感」と「本来感」が 1 つの因子になった。重回帰分析の結果により、出産経験ありのグループについては、「WLB 制度」は「離転職意思」に影響を与えず、「内在化コミットメント」と「存続コミットメント」に有意な正の影響を与えた。「役割感」は「離転職意思」に弱い正の影響を与え、「内在化コミットメント」と「存続コミットメント」に影響を与えなかった。「安心・本来感」は「離転職意思」に有意な負の相関を与え、「内在化コミットメント」に有意な正の影響を与えるものの、「存続コミットメント」については影響を与えていない。このような結果から、仮説 1a、1c、2c、3b、3c、3d が棄却され、仮説 1b、1d、2a、2b、2d、3a が支持された。

第8章 考察

心理的居場所感と離転職意思に関しては、出産経験のある女性にとっては、安心して落ち着いた気持ちで居られること、また、自分を見失わず自分らしくいられることが「内在化コミットメント」を高め、「離転職意思」を抑制するために重要であるものと考えられる。また、「安心・本来感」を高めることが、職場に対するストレスや不満などのネガティブな要素を抑制することに関係しているものと考えられる。「役割感」については、出産経験がある女性の場合、他者から頼りにされ役に立っているという気持ちがかえって離転職意思を高めてしまう傾向がある。一方、出産経験が無い女性の場合は、「役割感」は「離転職意思」に影響を与えていないが、「内在化コミットメント」については正の影響を与えている。つまり、出産や育児を経験している女性にとっては、職場で役割を感じさせることはポジティブな感情をもたらさないかもしれない。

心理的居場所感と組織コミットメントに関しては、心理的居場所感と存続コミットメントに関する仮説は、全て予測と異なった結果になった。その 1 つの理由として、心理的居場所感という概念は「本来感」「安心感」などの内面的なものを包括しており、サイドベット理論や存続コミットメントで論じられているコストとは感覚が異なっていることが考えられる。

WLB 制度の影響に関しては、「WLB 制度」が「離転職意思」に影響を与えていないという結果が出たが、追加の階層的重回帰分析の結果により、「WLB 制度」が「離転職意思」に与える影響は、「安心・本来感」を媒介している可能性が高い。また、「WLB 制度」は先行研究と同様に「内在化コミットメント」に正の影響を与えている。一方、「WLB 制度」が「存続コミットメント」を高める傾向も見られた。WLB を推進することは望ましいことであろうが、会社に対して感謝の気持ちを持ち、会社により貢献したいと考えている従業員がいる一方で、離転職を考えているが、育児休業制度などによるメリットを得るためだけに会社に居続ける従業員も少なからずいるのである。

本研究では、企業が女性の就業継続をさせるには、WLB 制度よりも、安心・本来感が溢れ、

自分らしく働ける職場環境づくりのほうが重要であることを明らかにした。①個人属性についての分析、②「内在化コミットメント」が心理的居場所感と離転職意思の間に媒介している可能性についての分析、③実際の離転職による分析については今後の課題とする。